

# Komitmen Kerja Karyawan CV. Lifestone: Ditinjau dari Segi Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kompleksitas Tugas

Oleh:

Riska Rahmawati

Vera Firdaus

Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Februari, 2026

# Pendahuluan

Fenomena saat ini menunjukkan bahwa persaingan di dunia industri semakin kompetitif, terutama di sektor manufaktur. Harus diakui bahwa karyawan memainkan peran penting dalam mendorong kegiatan industri dan bahwa mereka layak mendapat perhatian khusus karena merekalah yang menginvestasikan waktu, tenaga, dan pemikiran yang diperlukan untuk bersaing dan mempertahankan keunggulan. Selain itu, mereka juga memiliki kebutuhan, keinginan, dan harapan yang dapat memengaruhi loyalitas, komitmen, dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaan dan industri mereka. Dalam konteks ini, CV. Lifestone berkomitmen untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan memaksimalkan keuntungan perusahaan. Sebagai perusahaan di bidang industri manufaktur, Lifestone berfokus pada kompensasi, lingkungan kerja, dan kompleksitas tugas terhadap komitmen kerja karyawan agar tetap profesional dan disiplin dalam bekerja. Dengan menyadari bahwa komitmen kerja tidak hanya bergantung pada target kerja, tetapi juga pada kompensasi yang harus diberikan secara adil dan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan, lingkungan kerja yang mendukung, dan kompleksitas tugas yang tidak membebankan karyawan. Maka, CV. Lifestone berusaha untuk terus memberikan dukungan dan dorongan terhadap karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal agar mampu bersaing dengan berbagai industri manufaktur lainnya, dan mampu membentuk komitmen kerja karyawan terhadap perusahaan.

# Research Gap

- Penelitian sebelumnya (Nanang Indradi dan Sugianto, 2019) berfokus pada komitmen kerja karyawan sebagai variabel dependen dan kompensasi sebagai variable independent, sedangkan penelitian ini menggunakan kompensasi, kompleksitas tugas, dan lingkungan kerja untuk melihat pengaruhnya terhadap hubungan komitmen kerja karyawan.
- Penelitian Amir (2019) menggunakan metode penjelasan (*explanatory research*), sementara penelitian ini menerapkan pendekatan deskriptif kuantitatif, yang memungkinkan analisis yang lebih mendalam terhadap fenomena yang diteliti.
- Penelitian A. Prabowo, A. Alamsyah, dan Noermijati (2020), berfokus menjelaskan indikator variable kompensasi terhadap pekerja kontrak. Penelitian ini menjelaskan indikator variable kompensasi terhadap karyawan.
- Penelitian Ramadhani (2022) menjelaskan terdapat delapan indikator mengenai lingkungan kerja. Penelitian ini menyederhanakan indikator lingkungan kerja menjadi empat indikator dengan menghapus, pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, dan warna.
- Penelitian Yuliana, Ida, dan Wulan (2021) mengaitkan variabel manajemen perubahan dengan kinerja, sedangkan penelitian ini mengaitkan manajemen perubahan dengan komitmen kerja.
- Penelitian Hidayati, dan V. Virdaus (2024) lebih menonjolkan perspektif analisis hubungan antarvariabel, sedangkan penelitian ini menyederhanakan pemahaman tentang hubungan langsung antara lingkungan kerja dan komitmen kerja.

# Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

**Rumusan masalah:** Apakah kompensasi, lingkungan kerja, dan kompleksitas tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat komitmen kerja karyawan di CV. Lifestone ?

- **Pertanyaan Penelitian:**

1. Apakah variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap tingkat komitmen kerja karyawan di CV. Lifestone ?
2. Apakah variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap tingkat komitmen kerja karyawan di CV. Lifestone ?
3. Apakah variabel kompleksitas tugas berpengaruh secara parsial terhadap tingkat komitmen kerja karyawan di CV. Lifestone ?
4. Apakah variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kompleksitas tugas berpengaruh secara simultan terhadap tingkat komitmen kerja karyawan di CV. Lifestone?

# Literatur Riview

**Kompensasi:** Kompensasi adalah semua yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas sumbangan mereka kepada organisasi atau perusahaan, yang meliputi berbagai jenis pembayaran atau penghargaan yang bisa bersifat langsung maupun tidak langsung (Putri et al., 2019). Kompensasi adalah cara penghargaan yang terstruktur yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berdasarkan kontribusi, kinerja, dan komitmen mereka dalam mencapai sasaran perusahaan, mencakup kompensasi baik dalam bentuk uang maupun non-uang.(Sumiatik et al., 2021). kompensasi dianggap sebagai imbalan atau balasan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan sebagai pengakuan atas sumbangan, kemampuan, waktu, usaha, dan pemikiran yang mereka berikan dalam rangka meraih tujuan organisasi. (Sulaiman et al., 2022). Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan indikator kompensasi yang digunakan berdasarkan (Hanifah, 2020) yaitu : gaji, upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

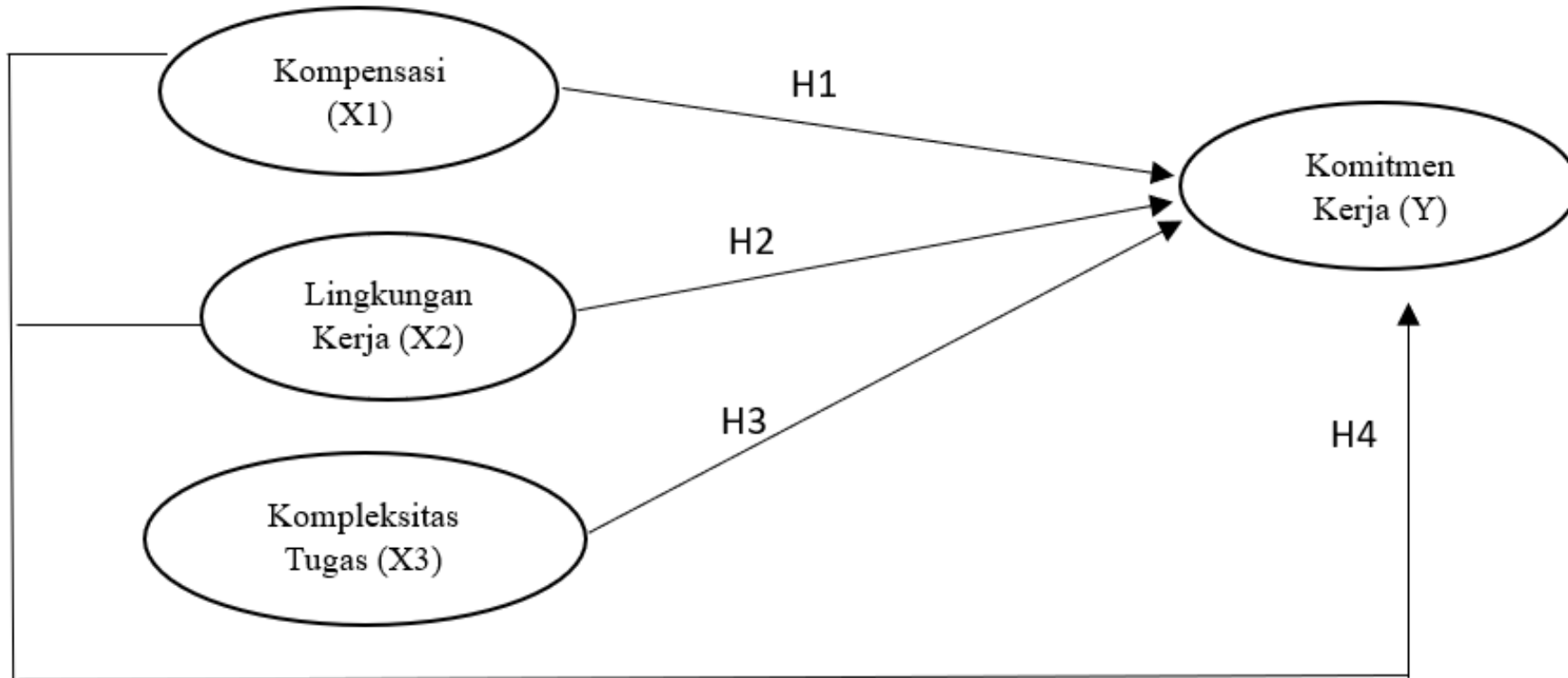
**Lingkungan Kerja;** Lingkungan kerja adalah seluruh elemen yang ada di sekeliling individu yang dapat memengaruhi cara mereka melaksanakan tugas dan kewajiban yang ada, termasuk kondisi fisik, atmosfer di tempat kerja, interaksi dengan rekan-rekan, dan sarana pendukung yang ada di lokasi kerja (Subakti et al., 2021). Lingkungan kerja adalah sebuah sistem yang rumit yang meliputi interaksi sosial, kondisi fisik, dan mental di tempat kerja yang berpengaruh besar terhadap pandangan, sikap, dan kinerja pekerja dalam mencapai sasaran perusahaan (V. Virdaus et al., 2024). Di sisi lain (Herjany dan Bernarto et al., 2020) lingkungan kerja dianggap sebagai keseluruhan konteks tempat karyawan berkolaborasi, berkarya, dan mengembangkan kemampuan diri, yang mencakup faktor fisik dan faktor psikologis. Berbagai elemen dalam lingkungan kerja dapat berdampak pada kesehatan, efisiensi, dan kepuasan kerja individu (Alvina dan Djastuti., 2020). Indikator(Supriadi dan Suharto et al., 2022) yang mendukung penelitian ini, sebagai berikut: kebersihan, hubungan ynag harmonis, kesempatan untuk maju, dan keamanan dalam bekerja.

# Literatur Riview

**Kompleksitas Tugas:** kompleksitas tugas adalah seberapa sulit dan beragam pekerjaan tersebut, yang membutuhkan berbagai keahlian, kemampuan berpikir, serta metode pemecahan masalah yang beragam untuk menyelesaikan serangkaian kegiatan kerja yang berhubungan satu sama lain (Fauziyyah et al., 2020). kompleksitas tugas berkaitan dengan sejauh mana suatu pekerjaan melibatkan berbagai kegiatan yang tidak sama, memerlukan keahlian yang beragam, dan menuntut pekerja untuk menggabungkan informasi dari banyak sumber, membuat keputusan yang rumit, serta mengatasi ketidakpastian di tempat kerja (Sososutikno., 2022). kompleksitas tugas mencakup tingkat variasi dan tantangan dalam suatu pekerjaan, termasuk aspek keberagaman aktivitas, tingkat kebebasan yang diberikan, serta kebutuhan terhadap berbagai keterampilan dan pengetahuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik (Widya Krisna dan Suputra, 2022). Indikator kompleksitas tugas (Gusniwati., 2022) mendukung penelitian ini diantaranya: intensitas keterkaitan tugas dengan tugas lain, intensitas pemahaman struktur tugas, dan intensitas kesabaran dalam penyelesaian tugas.

**Komitmen Kerja:** komitmen kerja adalah tingkat keterlibatan mental seorang pekerja terhadap tugasnya, yang mencakup aspek emosional (hubungan perasaan), kognitif (keyakinan terhadap tugas), dan perilaku (kecenderungan untuk bertahan dan memberikan kontribusi terbaik di tempat kerja) (Ardimeranti, 2017). Komitmen dalam pekerjaan mencerminkan sejauh mana seseorang melihat dirinya terkait dengan pekerjaannya dan keengganan untuk meninggalkan perusahaan (H. Im et al., 2020). komitmen kerja merupakan tingkat di mana seseorang merasa terikat secara psikologis dengan pekerjaannya, yang meliputi keterlibatan, dorongan, serta pandangan individu mengenai pentingnya pekerjaan bagi hidupnya dan identitasnya (Dinsar dan Budiandrianai et al., 2023). Indikator komitmen kerja merujuk pada (Ramadhani, 2022) diantaranya: komitmen emosional, loyalitas terhadap Perusahaan, komitmen normative, dan frekuensi kehadiran.

# Kerangka Konseptual



# Metode

Menggunakan jenis metode kuantitatif deskriptif, yang menggunakan statistik untuk menjelaskan objek penelitian serta memecahkan masalah yang ada.

Jenis Penelitian



CV. Lifestone

Lokasi Penelitian



Sampel Penelitian



Diduga sampel yang akan diteliti yaitu 90 Karyawan yang memenuhi kriteria: : 1) Karyawan yang memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun pada CV. Lifestone, 2) Termasuk karyawan tetap pada CV. Lifestone.

Sumber Data



Jenis data yang digunakan yaitu data primer. Data primer didapatkan berdasarkan pengisian kuisisioner oleh responden atau sampel

Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan CV. Lifestone dengan total karyawan berjumlah 90 orang.

Populasi Penelitian



Analisis Data



Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji Outer Model, Convergent Validity, Average Variance Extracted (AVE), Composite Reliability, Cronbach Alpha, R Square, Estimate for Path Coefficient.

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert dan menerapkan total sampling untuk mendapatkan hasil yang optimal

Teknik Pengumpulan Data



# HASIL

- Kompensasi → Komitmen Kerja Berpengaruh positif & signifikan (T-Start=6.831, P=0.000)
- Lingkungan Kerja → Komitmen Kerja Berpengaruh positif & signifikan (T-Start=4.849, P=0.000)
- Kompleksitas Tugas → Komitmen Kerja Berpengaruh positif & signifikan (T-Start= 5.662, P=0.000)

# PEMBAHASAN

Studi deskriptif kuantitatif ini menyelidiki pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kompleksitas tugas terhadap komitmen kerja 90 karyawan di CV. Limestone. Hasil pengujian hipotesis menggunakan SmartPLS 5.0 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja. Secara terperinci, kompensasi ( $t=6.831$ ) dan lingkungan kerja ( $t=4.849$ ) terbukti positif signifikan, di mana keadilan kompensasi (terutama fasilitas) dan lingkungan yang mendukung (terutama keamanan kerja) efektif meningkatkan dedikasi. Begitu juga dengan kompleksitas tugas ( $t=5.662$ ), yang berpengaruh positif signifikan karena tugas yang menantang dan terkoordinasi (keterkaitan antar tugas) meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan.

# MANFAAT

## Manfaat Penelitian

### 1. Bagi Perusahaan (CV. Lifestone):

Menyediakan wawasan strategis mengenai variabel (kompensasi, lingkungan kerja, kompleksitas tugas) yang paling signifikan memengaruhi komitmen kerja, memungkinkan perusahaan merumuskan kebijakan SDM yang lebih efektif untuk meningkatkan retensi dan kinerja.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Berfungsi sebagai referensi dan dasar empiris untuk studi lanjutan. Penelitian ini menawarkan pengembangan indikator dan metode, serta mengidentifikasi keterbatasan (dominasi responden masa kerja pendek) yang dapat diperbaiki dalam penelitian mendatang.

### 3. Bagi Akademisi:

Memperkaya literatur di bidang Manajemen SDM dan Perilaku Organisasi, serta dapat digunakan sebagai materi ajar atau studi kasus untuk memahami hubungan antara faktor pekerjaan dan komitmen karyawan.

